

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil dan analisis di atas adalah:

1. Konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakjelasan peran yang dialami oleh auditor maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami oleh auditor..

Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) adalah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Utami dan Nahartyo (2013) adalah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Raharja (2016) adalah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

2. Ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami auditor.

Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian Wiryathi et al. (2014) adalah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Utami dan Nahartyo (2013) adalah *role conflict* berpengaruh

positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Ferdiansyah dan Purnima (2011) adalah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

3. Kelebihan peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kelebihan peran seorang auditor maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

Riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian Utami dan Nahartyo (2013) yaitu *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil penelitian Wiryathiet al. (2014) adalah *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

4. Tipe Kepribadian berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Disimpulkan bahwa orang dengan tipe kepribadian A cenderung mengalami *burnout*. Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian penelitian Utami dan Nahartyo (2013) adalah tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout*. Hasil penelitian Gusnita et al. (2013) adalah tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout*.

5. Lingkungan kerja individu berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja individu bagi auditor maka semakin tinggi tingkat *burnout*. Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian penelitian Eker dan Anbar (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja individu berpengaruh positif terhadap

burnout. Hasil penelitian Raharja (2016) adalah Lingkungan Kerja Individu berpengaruh positif terhadap *burnout*.

6. *Organizational Justice* berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat keadilan organisasi (*organizational justice*) maka semakin tinggi *burnout*. Riset-riset sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian penelitian Aghaei (2012) adalah *organizational justice* berpengaruh negative terhadap *burnout*. Artinya bahwa semakin tinggi *Organizational Justice* bagi para auditor, maka semakin rendah tingkat *burnout*.

5.2. Saran

1. Bagi KAP

KAP dapat membuat suatu kebijakan yang dapat meminimalisasi *burnout*, ketidakjelasan peran, konflik peran, kelebihan peran dan lingkungan kerja individu yang tidak mendukung di dalam KAP, seperti melakukan koordinasi yang baik antara pimpinan KAP dengan auditor-auditornya, menjalin komunikasi yang baik antar auditor.

2. Bagi Penelitian Berikutnya

Untuk penelitian berikutnya dapat menambah variabel variabel lain, seperti Kecerdasan Emosional, Self Efficacy.